

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (Studi pada karyawan CV. PRIMA MOTOR)

Fitria Indah Sari Rachman dan Lenny Christina Nawangsari

Universitas Mercu Buana

fitriindah1109@gmail.com, lenny.christina@mercubuana.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan dimediasi oleh Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan di CV. Prima Motor. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square. Hasil dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, OCB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, OCB tidak memediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan OCB tidak memediasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance and is mediated by Organizational Citizenship Behavior (OCB). The sample in this study were as many as 40 employees at CV. Prima Motor. Methods of data collection using survey methods, with the research instrument is a questionnaire. Data analysis method using Partial Least Square. The results of this study show that Job Satisfaction has a positive and significant effect on OCB, Organizational Commitment has a positive and significant effect on OCB, Job Satisfaction has a negative and insignificant effect on Employee Performance, Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance, OCB has a positive and insignificant effect on Employee Performance, OCB does not mediate Job Satisfaction on Employee Performance, and OCB does not mediate Organizational Commitment to Employee Performance.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Employee Performance

PENDAHULUAN

Peningkatan jumlah perusahaan di Indonesia menuntut setiap perusahaan untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan yang ada agar dapat bersaing dan bertahan dengan baik dari waktu ke waktu. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Hendro, 2018).

Mangkunegara (2010:67) mengatakan: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Muis et al., 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan di CV. Prima Motor terdapat permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti menurunnya kinerja karyawan, rendahnya loyalitas yang terlihat dari banyaknya karyawan yang sering datang terlambat bahkan alpa setiap bulannya, dan beberapa karyawan yang tidak mau menggantikan pekerjaan rekan kerja yang sedang tidak hadir sehingga menimbulkan tidak tercapainya target dari perusahaan. Penurunan pendapatan ini bisa dipengaruhi oleh salah satu indikator dari OCB yaitu kurangnya kerjasama antar karyawan (Sportmanship) sehingga berpengaruh pada penurunan pendapatan perusahaan. Dengan adanya OCB diharapkan karyawan di perusahaan dapat lebih meningkatkan kerjasama tim untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam bekerja karyawan juga perlu mendapatkan kepuasan kerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016) dalam Hendro (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Konsep kepuasan kerja merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013, p.117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Luthans (2006:249) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Gani et al., 2018).

Kesenjangan Penelitian. Salah satu alasan dalam penelitian ini karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu, sehingga perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian (Wahyuni & Supartha, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari (Permasih dan Adriansyah, 2018) hasil penelitiannya tidak menemukan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap OCB. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB telah dibuktikan dari hasil penelitian (Sudarmo & Wibowo, 2018) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB. Akan tetapi masih terdapat perbedaan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Sengkey et al., 2018) hasil penelitiannya tidak membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bukit Sanomas. Namun, berbeda dengan hasil penelitian dari (Gani, 2020) hasil penelitiannya tidak membuktikan adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari (Gani et al., 2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian (Khusnah, 2020) hasil yang didapat yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada dalam penelitian (Halim & Dewi, 2018) dan didukung oleh penelitian (Abrar & Isyanto, 2019). Akan tetapi dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lukito, 2020) menyimpulkan bahwa OCB tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan. Menurut Robbins (2017), kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adamy (2016:91) mengemukakan kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sebuah pencapaian yang dapat dinilai oleh perusahaan untuk bahan acuan dalam bekerja. Menurut Bono and Judge (2003:5) dalam (Widiati, 2021) kinerja karyawan diukur melalui beberapa dimensi dan indikator, yaitu : 1) Kualitas Kerja, 2) Produktivitas, 3) Tanggung jawab.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Menurut Organ dalam (Napitupulu, 2018) Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah perilaku seorang karyawan yang secara sukarela membantu rekan kerjanya yang memiliki tugas berlebih atau menggantikan rekan kerjanya yang berhalangan untuk hadir. Terdapat dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur OCB menurut Organ (2013) dalam (Styowidodo et al., 2020), yaitu : 1) Altruism, 2) Conscientiousness, 3) Sportmanship, 4) Courtesy, 5) Civic Virtue.

Kepuasan Kerja. Pendapat yang dikemukakan Locke (1976) dalam (Wicaksono & Gazali, 2021) bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Sedangkan Robbins (2008) dalam (Kharisma et al., 2019) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka dapatkan. maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan dalam memandang pekerjaan dan pengalaman kerja mereka baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan serta kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan harapan karyawan. Menurut (Smith et al., 1969) dalam (Pawirosumarto et al., 2017) mengukur kepuasan kerja dengan beberapa dimensi dan indikator yang terdiri dari : 1) Pekerjaan (Work), 2) Pengawasan (Supervision), 3) Gaji/Upah (Wages), 4) Kesempatan promosi (Promotion), 5) Rekan kerja (Co-Workers).

Komitmen Organisasi. Menurut Busro (2018), Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi. Kesimpulan dari definisi komitmen organisasi merupakan suatu bentuk kesetiaan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi dan ingin menjadi bagian dari organisasi. Meyer dan Allen (1997) dalam (Rahmawati dan Juwita, 2019), mengemukakan ada tiga komponen tentang komitmen organisasi baik itu melibatkan karyawan maupun pimpinan, yaitu : 1) Affective Commitment (Komitmen Afektif), 2) Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan), 3) Normative Commitment (Komitmen Normatif).

Hipotesis dan Kerangka Pemikiran. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour

(Pangestuti, 2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behaviour. Dan hasil penelitian (Sulastris et al., 2018) menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behaviour.

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. (Saraswati & Hakim, 2019) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour. Dan hasil penelitian (Styowidodo et al., 2020) serta (Supriyati et al., 2021) menghasilkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behaviour.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Wijaya, 2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini

berkaitan dengan penelitian (Purba et al., 2019) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Muis et al., 2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian (Gani et al., 2018) serta (Kurniawan, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan. (Abrar & Isyanto, 2019) menemukan bahwa organizational citizenship behaviour mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dan hasil penelitian (Istanti et al., 2021) menghasilkan organizational citizenship behaviour berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

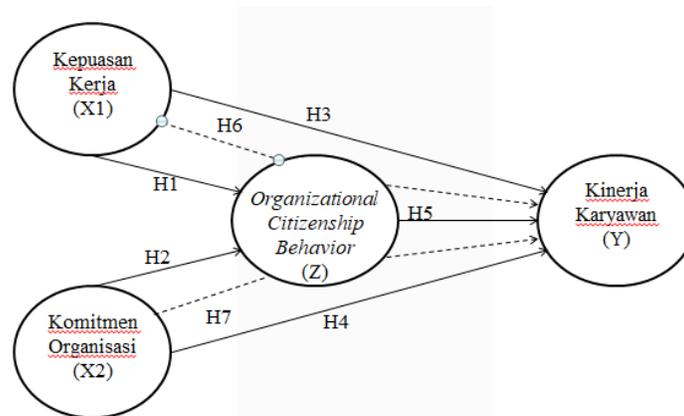
H5 : OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB. (Ritonga, 2018) menunjukkan bahwa OCB mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSI Aisyiah Malang. Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian (HSB et al, 2021) dengan hasil terdapat pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H6 : OCB Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB. (Hutriany & Suarman, 2019) menemukan bahwa Organizational Citizenship Behaviour mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja. Dan penelitian (Sahli, 2020) dengan hasil yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behaviour mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

H7 : OCB Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2022

METODE

Desain penelitian ini bersifat asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dan bersifat sebab akibat. Metode yang digunakan adalah dengan metode kausal dengan analisa kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV. Prima Motor yang

berjumlah 40 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel dengan menggunakan survey dan kuesioner melalui metodologi Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Pengujian Instrumen Analisis Pengukuran Model (Outer Model)

Uji Validitas. Pada penelitian ini uji validitas diukur menggunakan convergent validity yang dilihat melalui nilai Average Varians Extracted (AVE) dan outer loading, setiap 107 variable 107 107 variable dapat dinyatakan valid jika nilai AVE dan outer loadingnya diatas 0,5.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel

Variabel	Indikator	AVE	Outer Loading	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	KeKe1	0.63	0.822	Valid
	KeKe2		0.830	Valid
	KeKe3		0.783	Valid
	KeKe4		0.809	Valid
	KeKe5		0.752	Valid
	KeKe6		0.792	Valid
	KeKe7		0.791	Valid
	KeKe8		0.793	Valid
	KeKe9		0.760	Valid
	KeKe10		0.804	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	KO1	0.717	0.829	Valid
	KO2		0.860	Valid
	KO3		0.820	Valid
	KO4		0.850	Valid
	KO5		0.853	Valid
	KO6		0.867	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KiKa1	0.79	0.901	Valid
	KiKa2		0.885	Valid
	KiKa3		0.894	Valid
	KiKa4		0.889	Valid
	KiKa5		0.897	Valid
	KiKa6		0.876	Valid
	KiKa7		0.876	Valid
	KiKa8		0.890	Valid
Organization Citizenship Behaviour (Z)	OCB1	0.683	0.825	Valid
	OCB2		0.849	Valid
	OCB3		0.845	Valid
	OCB4		0.822	Valid
	OCB5		0.813	Valid
	OCB6		0.804	Valid
	OCB7		0.842	Valid
	OCB8		0.815	Valid
	OCB9		0.835	Valid
	OCB10		0.816	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0

Hasil pada pengujian convergent validity menunjukkan bahwa seluruh indikator yang ada pada penelitian ini dapat dinyatakan valid karena telah mencapai outer loading dan standar nilai AVE > 0,5.

Uji Reliabilitas. Pada penelitian ini, uji reliabilitas variabel dilihat melalui hasil nilai composite reliability dan cronbach's alpha. Variabel dapat dinyatakan reliabel jika hasil nilai composite reliability dan cronbach's alpha melebihi standar nilai > 0,70.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Composite Reability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.945	0.936	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.938	0.922	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.968	0.962	Reliabel
Organizational Citizenship Behaviour (Y)	0.956	0.949	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0

Pada penelitian ini didapatkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SmartPLS yang ada pada data diatas, dari setiap variabelnya yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan organizational citizenship behaviour dapat dinyatakan reliabel karena dari keseluruhan nilai variabel telah mencapai standar uji reliabilitas yaitu > 0,70.

Analisis Pengukuran Model Struktural (Inner Model)

Uji R-Square. Uji R^2 ini digunakan untuk melihat variasi yang terjadi pada variabel independen terhadap dependen atau mengukur Goodness of Fit (GoF) suatu model struktural. Semakin tinggi R^2 akan semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Menurut Hair et al., (2017) sebagai pedoman, nilai R-Square sebesar 0,25 mewakili level lemah, 0,50 mewakili level sedang, dan 0,75 mewakili level substansial (kuat).

Tabel 3. Hasil Pengujian Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.345	0.290
Organizational Citizenship Behaviour (Z)	0.344	0.309

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil pengujian R^2 , dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dan organizational citizenship behaviour memiliki nilai > 0,25. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan ocb mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 34,5% dan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan mampu menjelaskan variabel ocb sebesar 34,4%. Sisanya mendapat pengaruh dari faktor lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Uji Q-Square. Pengujian Goodness of Fit (GoF) model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive relevance (Q^2). Nilai $Q^2 > 0$ (noI) menandakan bahwa variabel-variabel konstruk eksogen memiliki relevansi prediksi yang baik untuk variabel konstruk endogen. Nilai $Q^2 < 0$ (noI) menandakan bahwa variabel-variabel konstruk eksogen kurang memiliki relevansi prediksi untuk variabel konstruk endogen. Jika nilai $0,02 \leq Q^2 \leq 0,15$ maka relevansi prediksinya tergolong kecil (small), jika nilai $0,15 \leq Q^2 \leq 0,35$ maka relevansi prediksinya tergolong sedang (medium), dan jika nilai $Q^2 \geq 0,35$ maka relevansi prediksinya tergolong besar (large).

Tabel 4. Hasil Pengujian Nilai Q-Square

VARIABEL	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Karyawan (Y)	320.000	237.090	0.259
Organizational Citizenship Behaviour (Z)	400.000	276.616	0.308

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Q² untuk Y adalah 0,259. Oleh karena nilai $0,15 \leq Q^2 \leq 0,35$ maka X1 dan X2 memiliki relevansi prediksi sedang (medium) untuk Y. Sedangkan nilai Q² untuk Z adalah 0,308. Oleh karena nilai $0,15 \leq Q^2 \leq 0,35$ maka X1 dan X2 memiliki relevansi prediksi sedang (medium) untuk Y.

Goodness of Fit Model (GoF). Pengujian Goodness of Fit Model (GoF) untuk memvalidasi kinerja kombinasi measurement model (outer model) dan structural model (inner model), dapat juga di peroleh dengan perhitungan sebagai berikut :

$$GoF = \sqrt{(AVE \times R^2)}$$

$$GoF = \sqrt{(0,705 \times 0,3445)}$$

$$GoF = \sqrt{0,243}$$

$$GoF = 0,493$$

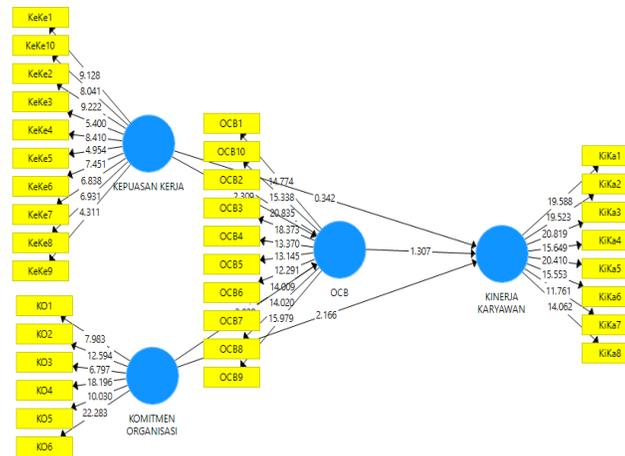
Dari hasil diatas, nilai GoF yang didapatkan yaitu sebesar 0,493. Nilai tersebut lebih besar dari 0,36 maka GoF dalam penelitian ini memiliki nilai yang besar.

Pengujian Hipotesis. Pengujian Hipotesis yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan tingkat signifikan P-Value < 0,05. Selanjutnya, hipotesis dapat diterima apabila nilai dari T-Statistic > t-tabel yaitu 1,96. Ringkasan hasil analisis pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Antar Konstruk	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Keterangan
Pengaruh Langsung					
KeKe → Kika	-0.074	0.217	0.342	0.732	Negatif – Non Signifikan
KeKe → OCB	0.353	0.153	2.309	0.021	Positif - Signifikan
KO → KiKa	0.415	0.191	2.166	0.031	Positif - Signifikan
KO → OCB	0.370	0.131	2.829	0.005	Positif - Signifikan
OCB → Kika	0.298	0.228	1.307	0.192	Positif – Non Signifikan
Pengaruh Tidak Langsung					
KeKe → OCB → Kika	0.105	0.106	0.990	0.323	Tidak Memediasi
KO → OCB → Kika	0.110	0.096	1.143	0.254	Tidak Memediasi

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0



Gambar 2. Bootstrapping Test Result

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 5 diatas, diketahui bahwa terdapat 4 hipotesis yang ditolak karena memiliki nilai yang tidak memenuhi standar dimana P-Value > 0,05 dan T-Statistic < 1,96. Dan diketahui bahwa Organizational citizenship behaviour tidak dapat menjadi variabel mediasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh original sample yang menunjukkan nilai positif yaitu 0.353 dan nilai P-Value yaitu 0.021 menunjukkan hasil kurang dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) di terima, maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pangestuti, 2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behaviour. Dan hasil penelitian (Sulastri et al., 2018) menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh original sample yang menunjukkan nilai positif yaitu 0.370 dan nilai P-Value yaitu 0.005 menunjukkan hasil kurang dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) di terima, maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Saraswati & Hakim, 2019) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour. Dan hasil penelitian (Styowidodo et al., 2020) serta (Supriyati et al., 2021) menghasilkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh original sample yang menunjukkan nilai negatif yaitu -0,074 dan nilai P-Value yaitu 0.732 menunjukkan hasil lebih dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) di tolak, maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yaitu dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adiyasa & Windayanti, 2019), (Gani, 2020), dan (Kharisma et al., 2019) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh original sample yang menunjukkan nilai positif yaitu 0.415 dan nilai P-Value yaitu 0.031 menunjukkan hasil kurang dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat

(H4) di terima, maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Muis et al., 2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian (Gani et al., 2018) serta (Kurniawan, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh original sample yang menunjukkan nilai positif yaitu 0,298 dan nilai P-Value yaitu 0.192 menunjukkan hasil lebih dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) di tolak, maka Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis ini diperkuat dengan penelitian terdahulu (Rosidi et al., 2018), (Lukito, 2020), dan (Rahayu dan Yanti, 2020) yang mendapatkan hasil bahwa Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh original sample yang menunjukkan nilai positif yaitu 0,105 dan nilai P-Value yaitu 0.323 menunjukkan hasil lebih dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H6) di tolak, maka Organizational Citizenship Behaviour tidak bisa menjadi variabel mediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wicaksono & Gazali, 2021), (Senen, 2021), dan (Nasution & Khair, 2022) yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behaviour tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin dikarenakan karyawan yang sudah merasa puas dengan hasil kerjanya akan terlena begitu saja sehingga ada rasa malas untuk bekerja melebihi apa yang sudah ditargetkan oleh perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh original sample yang menunjukkan nilai positif yaitu 0,110 dan nilai P-Value yaitu 0.254 menunjukkan hasil lebih dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) di tolak, maka Organizational Citizenship Behaviour tidak bisa menjadi 111 variabel mediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis ini diperkuat dengan penelitian terdahulu (Suswati et al., 2021), (Farisi et al., 2021), (Putra dan Candana, 2020) yang memberikan hasil bahwa Organizational Citizenship Behaviour tidak memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan untuk setiap variabel sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Organizational Citizenship Behaviour tidak mampu menjadi variabel mediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Organizational Citizenship Behaviour tidak mampu menjadi variabel mediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran dikarenakan penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dari beberapa aspek sehingga perlu dilakukan perbaikan pada penelitian selanjutnya, antara lain :

Saran Untuk Perusahaan.

1. Peneliti menyarankan kepada manajemen Prima Motor untuk fokus pada salah satu faktor kepuasan kerja dengan nilai convergent validity tertinggi pada pernyataan KeKe2 yaitu “Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan” yang mana para karyawan sudah menunjukkan bahwa mereka bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sehingga mereka memiliki kepuasan tersendiri karena sudah menyelesaikan tugasnya sampai selesai. Prima Motor juga bisa memberikan kesempatan kepada karyawan dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dapat menjadi suatu sistem perusahaan dengan menekankan pada perbaikan ataupun meningkatkan kinerja individu. Pelatihan dan pengembangan karyawan ini bisa menjadi faktor utama untuk retensi karyawan di tempat kerja dengan dampak pada keterlibatan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesuksesan perusahaan serta para karyawan mendapatkan kepuasan kerjanya.
2. Peneliti menyarankan kepada manajemen Prima Motor untuk fokus pada salah satu faktor komitmen organisasi dengan nilai convergent validity tertinggi pada pernyataan KO6 yaitu “Saya merasa bangga bekerja pada perusahaan” yang mana menunjukkan tingginya semangat dari karyawan dalam berkontribusi mencapai tujuan organisasi sehingga karyawan memiliki rasa bangga karena telah bekerja di organisasi tersebut. Komitmen karyawan berasal dari tujuan pribadi yang selaras dengan tujuan dan nilai perusahaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan akan menjadi lebih produktif, selaras dengan tujuan perusahaan, dan fokus pada pertumbuhan individu serta perusahaan. Prima Motor dapat memberikan kesempatan karyawan untuk dapat terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi, dengan begitu mereka akan merasa bangga sehingga dapat meningkatkan komitmen pada perusahaan serta menambah produktifitas.
3. Peneliti menyarankan kepada manajemen Prima Motor untuk fokus pada salah satu faktor kinerja karyawan dengan nilai convergent validity tertinggi pada pernyataan KiKa1 yaitu “Saya melakukan pekerjaan dengan teliti” yang mana menunjukkan kinerja mereka dengan bersungguh-sungguh mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan oleh organisasi dengan teliti. Prima Motor bisa memberikan apresiasi berupa bonus atau promosi terhadap karyawan yang secara signifikan memiliki kinerja yang baik. Dengan begitu akan banyak yang karyawan yang terus meningkatkan kerjanya.
4. Peneliti menyarankan kepada manajemen Prima Motor untuk fokus pada salah satu faktor organizational citizenship behaviour dengan nilai convergent validity tertinggi pada pernyataan OCB2 yaitu “Saya bersedia membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih” yang mana menunjukkan para karyawan memiliki keinginan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan lain secara sukarela. Karyawan tidak hanya melakukan tugas pokok saja, namun juga melakukan sesuatu diluar tugas pokoknya seperti membantu rekan kerja yang kesulitan, menjaga kebersihan lingkungan kerja, menggunakan waktu secara efektif, dan mencegah ancaman bahaya pada perusahaan. Perilaku OCB antar anggota organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena adanya perilaku OCB maka interaksi sosial menjadi lancar dan mengurangi terjadinya perselisihan didalam organisasi. Prima Motor dapat memberikan keleluasaan bagi para karyawan yang ingin berperan serta dalam membantu menyelesaikan tugas rekan kerja lainnya, sehingga meningkatkan kinerja organisasi dan mempererat ikatan persaudaraan antar karyawan.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel-variabel eksogen lain mengingat variabel endogen dalam penelitian ini hanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen sebesar 57,1% dan sisanya sebesar 42,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar

- penelitian ini seperti kompensasi, budaya organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan, stress kerja, beban kerja, keterikatan kerja, serta faktor lainnya.
2. Penelitian ini terbatas hasilnya sehingga tidak dapat digeneralisasikan dengan industri lainnya karena perbedaan teknologi dan tantangan sosial pada setiap industry yang ada. Peneliti menyarankan supaya dapat dilakukan pengembangan dari penelitian ini sehingga memperoleh hasil yang lebih layak agar dapat mendukung penelitian kedepan pada perusahaan jasa, atau bisnis lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). The Effect of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Toward Employee Performance (A Study at PT. Urchindize Madura Branch). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*.
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*.
- Allen & Meyer.1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*.
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*.
- Gani, M. R., Tewel, B., & Trang, I. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Cahaya (Skc) Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Halim, A. N., & Dewi, B. M. (2018). Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Cv. Karya Gemilang. *Agora*.
- HSB, J. S., & Farisi, S. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT. BAS (BARUMUN AGRO SENTOSA) PADANG LAWAS UTARA (Doctoral dissertation).
- Hutriany, W., & Suarman, D. (2019). Effect Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Perfomance Through Employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB) At Tirtauli Regional Water Company (PDAM) PematangSiantar North Sumatera Province. *Procuratio*.
- Istanti, E., Negoro, R. M., & Daengs, G. S. (2021). THE EFFECTOF JOB STRESS AND FINANCIAL COMPENSATION TOWARD OCB AND EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study in PT. MENTARI SEJATI PERKASAPrivate Companies in Surabaya).
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntans*.
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*
- Napitupulu, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Puri Husada di Tembilahan). *Administrasi Bisnis*.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya*.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie S. P. 2006. *Organizational Citizenship Behaviour: Its Nature, Incidents, and Consequences*. London: Sage Publication.
- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Rahayu, S., & Yanti, N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel antara pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. *Matua Jurnal*.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*.
- Ritonga, E. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediator Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Iqtishoduna*.
- Rosidi, E., Madjid, I., & Dewi, N. N. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR CITIZENSHIP (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAZIZA CHICKEN & PIZZA. *Ecopreneur*.
- Saraswati, K., & Hakim, G. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*.
- Senen, S. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*.
- Sengkey, Y. M., Tawal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*.
- Styowidodo, G., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Citizenship Behaviour (Studi Kasus Pada Karyawan PT Duta Beton Mandiri). *E – Jurnal Riset Manajemen*.
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Psikologi*.
- Sulastri, S., Andriani, C., & Latifa, S. K. (2018). Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. Kilang Lima Gunung. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*.

- Supriyati, S., Lutfianawati, D., Setiawati, O. R., & Putri, A. alfira. (2021). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Wisma Rini Pringsewu. *ARTERI : Jurnal Ilmu Kesehatan*.
- Suswati, E., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi*.
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*
- Widiati, W. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*.